

Inclusión del riesgo psicosocial en el contexto laboral colombiano

*Manuela Alejandra Rojas Cifuentes, **María Victoria Ocampo Guapacha

Resumen: La actividad laboral ha tenido un incremento considerable durante el siglo XXI, es mayor el número de personas que se están empleando en la actualidad, ya que se encuentran desempeñando múltiples tareas dentro de las diferentes actividades económicas que se encuentran en Colombia. Sin importar el tipo de vinculación laboral, las personas deben cumplir y adaptarse a los roles y ambientes laborales, los cuales varían en cada organización presentándose perfiles guiados al liderazgo o mando y el de los subalternos o colaboradores de apoyo, estos últimos estarán a disposición de una o varias personas, quienes les brindaran instrucciones y les harán el respectivo seguimiento al desarrollo de la labor, determinando la eficiencia, eficacia y efectividad. Es así, que se encuentra relevante determinar como la salud mental se debe relacionar con las tareas laborales y la importancia de detectar a tiempo cualquier tipo de anomalía que pueda no solo afectar la salud sino el desempeño y por ende el bienestar. Es por eso que, en Colombia existe normatividad que vela por el bienestar laboral el cual no solo protege al trabajador, sino que también deja claro el rol que cumplen las empresas en relación a la salud mental, determinando hasta donde el empleador puede llegar laboralmente en pro de cada actividad económica sin vulnerar los derechos del empleado, también se ha creado una serie de instrumentos que nos indican la forma en que se debe evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, todo ello para poder detectar a tiempo los síntomas y signos asociados al estrés laboral, no sobra indicar que, cada proceso es confidencial y se considera necesario la aplicación de estos exámenes de manera periódica y así poder actuar a tiempo de ser requerido.

Palabras Claves: Salud Mental, Salud Laboral, Relaciones Laborales, Rendimiento Laboral, Satisfacción en el Trabajo. (DeCS)

Recibido: enero 15 de 2020

Aceptado: febrero 28 de 2020

Cómo citar este artículo: Rojas Cifuentes M. A, Ocampo Guapacha M. V. *Inclusión del riesgo psicosocial en el contexto laboral colombiano.* *Revista Cultura del Cuidado Enfermería.* 2020;17 (1): 11-19

* Psicóloga, Pintupartes SAS, manuelarojasci@gmail.com

** Administradora ambiental, Porticentro, mvocampo@utp.edu.co

Inclusion of psychosocial risk in the colombian labor context.

Abstract: Labor activity has suffered a considerable increase during the 21st century, greater is the number of people who are currently employed, who perform some work, economic activity or who are looking for some occupation, whatever the case of employment, this is increasing, as new roles and work environments are created within each company, where profiles of command and those of subordinates, will always be found. The subordinates will be available to one or several people, who will give them instructions and will follow up on the development of the work, determining efficiency and effectiveness. Thus, it is relevant to determine how mental health should be related to work tasks and the importance of detecting any type of anomaly in time that may not only affect health but also performance and therefore welfare. That is why, in Colombia there is regulations that ensure the welfare of the work which not only protects the worker. It also makes clear the role that companies play in relation to mental health, determining how far the employer can get to work for each economic activity without violating the rights of the employee, a series of instruments have also been created that indicate the way in which individual factors and the effects of psychosocial risk factors should be evaluated, all this to be able to detect the symptoms and signs associated with work stress in time. It is important to indicate that each process is confidential and it is considered necessary to apply these exams periodically and thus be able to act in time if required.

Key Words: Mental Health, Occupational Health, Labor Relations, Work Performance, Job Satisfaction. (DeCS)

Introducción

El campo laboral se ha convertido en un eje para la vida humana, determinando unos lineamientos que permiten que se establezcan rutas y escenarios propios de cada ambiente, ya que la multiculturalidad y la industrialización han llevado al ser humano a establecer tipos de trabajos, productos, servicios y de personas para cada labor, pero cada ambiente laboral es un sistema en el cual el ser humano está inmerso y por ende no solo se debe pensar en el objetivo o resultado final que la cadena productiva tiene establecida, sino que también es de gran relevancia, el proceso que se debe ejercer cada persona durante el cumplimiento de sus labor, teniendo en cuenta que cada persona que está detrás de aquellos procesos hace parte del cumplimiento de cada resultado y es importante para que el procedimiento continúe en movimiento, es por ello que, es de relevancia promover y ajustar espacios de cuidado y velar por que el bienestar de cada persona involucrada se mantenga, garantizando la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Entonces, se puede determinar que existe un alto grado de responsabilidad frente a cada trabajador por parte del empleador lo cual no solo se debe promover por cumplimiento de la norma sino que debe presentarse como una garantía al ejercer funciones dentro de una empresa. Pero, no se trata solo de determinar variables a nivel empresarial, se requiere de un seguimiento a temas humanos, como las actitudes, habilidades y aptitudes que cada individuo tiene pues son esas características las que permiten que la productividad se refleje en cada centro de trabajo y por ende los ingresos se relacionen como un resultado, ya que las empresas buscan rentabilidad y las personas estabilidad, entonces ¿Por qué no cuidar nuestra salud mental?, ¿Por qué no

eliminar el estigma y afrontar el sufrimiento, la carga y las situaciones abrumadoras?, ¿Por qué no progresar a nivel mental?, son preguntas que nos llevan a reflexionar sobre la importancia y el beneficio que trae un ambiente de trabajo positivo, sin embargo es un reto que ha tomado relevancia y se ha empezado a implementar dentro de la vida cotidiana, especialmente en el ámbito laboral pues los problemas físicos y psíquicos que se generan traen repercusiones que pueden afectar la vida intralaboral y extralaboral.

Entonces, es importante definir conceptos que orienten a las acciones adecuadas que se deben tomar, con el fin de prevenir cualquier tipo de lesiones o daños de los colaboradores en la empresa, debido a que no siempre las afecciones debe ser físicas para poder enfocarse en mejorar, así como tampoco se debe descuidar los incidentes y reportes pues ellos son el punto adecuado para generar acciones y por ende planes, que aumenten la protección de cada uno de los colaboradores, además se deben realizar una serie de procesos y capacitaciones que permitan empoderar y apropiar al personal, creando responsabilidades en ellos, evitando que vean la mejora como una imposición o un mal beneficio, que puede entorpecer su labor. Es así, como se pueden generar espacios que fomenten la salud mental y permitan que cada persona se sienta escuchada, incluida y valorada pues el hecho de ser parte de las mejoras crea a nivel mental un énfasis positivo el cual permitirá que las normas se empiecen a cumplir y las personas se sientan comprometidas tanto con ellas mismas como con la empresa.

Este artículo tiene como propósito reflejar la relación que existe entre una serie de

conceptos y el trabajo, buscando presentar los avances normativos que existen en Colombia en pro de la promoción de la salud mental y como las empresas están ejecutando la implementación de las mismas.

Reflexión

¿Qué es salud?, se encuentran una variedad de definiciones las cuales incluyen el equilibrio como el eje central de la persona, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (14), habla de bienestar entre tres influencias del ser humano, las cuales son, lo físico, lo mental y lo social estableciendo que la salud está condicionada por dicha balanza, donde el individuo debe procurar cuidar todas sus facetas pues si una falla las otras se verán afectadas y su desarrollo de vida estará incompleto. Pero, otros autores opinan que hablar de salud es algo teórico ya que no existe una sola realidad y las personas no están siempre sanas, es decir, el término funciona cuando un individuo es eficaz ante la sociedad, genera rentabilidad, tiene seguridad, expone libertad, no presenta algún diagnóstico médico, dice ser feliz y se le ve estable. Entonces, podemos definir que la salud es un estado subjetivo el cual se determina a partir de las vivencia y estados de cada persona, no hay una determinada forma para esclarecer su significado pues depende de la historia, los antecedentes, las situaciones, la personalidad, el carácter, la composición química y genética de cada ser, lo cual lleva a que se piense en crear métodos que determinen evoluciones y mejoras que contribuyan, no en determinar quién tiene o no salud sino que se planteen acciones que promuevan estilos de vida, los cuales se enfocaran y adecuaran según las características de la población.

Ahora, se puede hablar de salud mental

como un estado de la persona, caracterizado por encontrar un equilibrio que se mantiene a través del balance entre el individuo y su entorno, es así, como lo indica la Ley de salud mental, 1616 de 2003 en Colombia (11). Es importante mencionar que dicho estado hace parte de un proceso el cual está determinado por una incorporación de hechos y aspectos que de forma integral generan situaciones positivas o negativas, que se promueven mediante los cambios sociales que involucran a un grupo de personas, las cuales poseen una variedad de características y por ende sus respuestas pueden ser evasivas o de adaptación y así, la calidad de vida puede mejorar o empeorar, llevando a la empatía y el reconocimiento del otro o la antipatía y la exclusión.

Entonces, las empresas no solo necesitan que se creen normativas que les obliguen a realizar controles y seguimientos en pro del bienestar laboral, sino que requieren de un mayor nivel de apoyo por parte de las entidades de salud pues, existen un gran número de casos que se ven afectados por inestabilidad, secuelas o genética y son las cuestiones laborales las que se ven más involucradas pues los niveles de exigencia, las jornadas de trabajo, la forma en que las personas están priorizando lo laboral ante lo personal, los cambios sociales, el cubrir necesidades, los bajos salarios y las altas exigencias tanto físicas como mentales están convirtiéndose en la punta del iceberg, llevando a las personas al límite, exponiendo su estado mental y limitando su desarrollo diario. Es así como se retoma la importancia de que exista el acompañamiento, las Entidades Promotoras de Salud y los gobiernos deben acordar eliminar el paradigma de que los estados mentales no son relevante o son algo exclusivo, esto se puede determinar con el hecho de que la

normatividad excluya la psicoterapia dentro de los derechos que cada persona tiene con el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado (21). Además, se debe profundizar a nivel de investigación, Colombia es un país golpeado por la violencia y la corrupción lo más lógico es que se hagan seguimientos ante las secuelas, inicialmente el Estrés Post Traumático pero, no existe un control o una regulación sobre el tema, solo se presentan negativos que impulsan a un círculo vicioso.

Seguidamente se tomara la salud mental en relación al trabajo con el fin de establecer la estrecha brecha que tiene este último con la vida cotidiana ya que permite que las personas puedan crear sustento, tanto para ellos como para sus familias, estabilidad y seguridad pues les da la oportunidad de crear una identidad en la cual encuentren la oportunidad de satisfacer las necesidades básicas y encontrar una autorrealización tal como lo indicaba Maslow en su teoría (16), reflejando un bienestar grupal, que trae repercusiones sociales las cuales pueden ser positivas o negativas, ya que promueve ambientes de trabajo saludables, crea una identidad laboral la cual conlleva a un clima organizacional basado en una serie de normas y valores que van de la mano con el desarrollo de la empresa y sus colaboradores generando una valoración que debe ser expuesta, elevando los niveles de confianza y autoestima además de autonomía pues el brindar las herramientas propias para una tarea le da al colaborador la oportunidad de mejorar continuamente y de esta forma crear seguridad a nivel físico y mental, lo cual será de gran ayuda para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Es igualmente valido observar la perspectiva negativa pues las personas pueden no presentar una

adaptación ante los ambientes laborales, esto va condicionado con los mecanismos de defensa y la forma en que se acomoda al ambiente y a las exigencias del mismo, ya que las exigencias laborales y las reglas que se manejan varían según la organización lo cual hace que la persona cambie su rutina, su idea y su forma de trabajar, convirtiéndose en un proceso necesario y en ocasiones complicado. (13).

Con el fin de comprender lo que las condiciones de trabajo y la forma en que se realiza cada tarea pueden llegar a generar en un individuo, es importante conocer los factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo, ya que se trata de una serie de condiciones específicas pero variables, además, no hay un lugar de trabajo igual, ni una persona que reaccione del mismo modo, es decir las variaciones individuales y ambiental están fuertemente relacionadas al momento de estudiar y determinar las afectaciones de los trabajadores como resultado del Riesgo Psicosocial, el cual se relaciona con condiciones o situaciones que afectan de forma intralaboral y extralaboral, como se mencionó anteriormente es una mezcla de hechos y percepciones que afectan de diferentes formas, dependiendo de la vulnerabilidad de cada individuo, es decir, existen condiciones individuales, sociales y económicas que se reflejan en las reacciones y que pueden minimizar o aumentar al tener contacto con las situaciones laborales, formando una burbuja que puede ser potencializada y puede desencadenar daños a la salud psicológica y hasta física, a partir del crecimiento de los niveles de estrés (13).

Los empleadores en conjunto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo deben crear programas de Promoción y Preven-

ción enfocados en:

- ✓ Manejo del estrés.
- ✓ Orden y aseo en el puesto de trabajo.
- ✓ Pausas activas.
- ✓ Establecimiento de prioridades con el fin de organizar sus labores.
- ✓ Gestión del tiempo.

Todo lo anterior con el fin de reducir la fatiga, el bajo rendimiento y los Accidentes de Trabajo ya que, las cuestiones mencionadas llevan una estrecha relación con la forma, espacio y tiempo para realizar una labor.

En Colombia, la cronología de la normatividad relacionada con los factores de riesgo psicosocial, ha tomado fuerza y se ha inclinado en el estudio y determinación de formas para valorar y prevenir su presencia dentro del ámbito laboral, ya que los índices de estrés se han reflejado en mayor medida relacionados con otros factores como son los ambientales, familiares y personales, los cuales cumplen una función externa a cada persona pero, influyen representativamente en su desarrollo. Como un medio de seguimiento el Ministerio de la Protección Social, expide la Resolución 2446 de 2008 (20), la cual busca “*establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.*” (7). Entonces, se puede determinar que la norma establece la manera en que se debe evaluar a los trabajadores ya que la empresa no debe solo interesarse por abrir un proceso de selección sino que tiene bajo su responsabilidad velar por la salud individual y

debe realizarlo a partir de lo que indica la norma, empleando los parámetros para la protección, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y así, prevenir el padecimiento de patologías de origen laboral.

Es así, como la norma tiene en cuenta los factores psicosociales relacionándolos mediante tres exposiciones:

- Intralaborales.
- Extralaborales.
- Condiciones individuales.

Los anteriores factores se encuentran constantemente interrelacionados, presentando una gran influencia en la salud de los colaboradores y una gran relación con la forma en que cada individuo se desempeña en sus labores.

Entonces, se encuentra que a nivel intralaboral se evalúa:

- La gestión organizacional.
- Las condiciones de las tareas.
- La carga física.
- La jornada de trabajo.
- Programa de capacitación y formación.
- Las condiciones ambientales del lugar de trabajo.

A nivel extralaboral se determinan:

- El uso que la persona le da a su tiempo libre.
- El transporte.
- Características de la vivienda.
- Acceso a servicio de salud.

A nivel individual se estudia:

- La actualización de datos sociodemográficos.
- Características propias del individuo.
- Las condiciones de salud de los colaboradores.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo establece la Resolución 2404 de 2019 (19)

la cual “Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.”

Las especificaciones de dicha Resolución es de generar un medio que contribuya con el cumplimiento mínimo de la Res. 2646 de 2008 es decir convierte la aplicación del instrumento –Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial- en un requisito obligatorio para todos los empleadores colombianos y se debe iniciar con un diagnóstico el cual debe utilizar únicamente la batería creada por la Universidad Javeriana. Además, surge una respuesta para aquellas empresas que no tenían clara la frecuencia para la aplicación del instrumento, entonces, la norma indica que, las empresas con altos niveles de riesgo deben evaluar de forma anual, mientras que aquellos que presentan niveles bajos harán el procedimiento cada dos años. También la medida recuerda la importancia de realizar un proceso correcto en relación con la custodia de las evaluaciones pues la persona natural o IPS que realice la aplicación, debe garantizar la protección de la información.

Es así como se puede determinar que en la actualidad se ha producido una serie de cambios que han aumentado el desarrollo no solo de las necesidades organizacionales, sino que también, de las enfermedades crónicas, como es el caso del estrés ya que las exigencias laborales de forma inevitable, generan tensiones que se relacionan con conflictos internos o familiares reflejándose en aspectos conductuales, físicos y mental es decir, se altera la salud individual

y por ende puede fomentar un ambiente de trabajo con dificultades.

Entonces, se requiere de la promoción de la salud para minimizar el impacto del riesgo, ya que la constante exposición del estrés puede generar angustia e irritabilidad en la persona, falta de concentración, dificultades para generar lógica es decir, sus decisiones probablemente no se tomen de la manera correcta sino guiadas por sentimientos y pensamientos, además se puede presentar bajos niveles de productividad ya que la persona no se relaja y no siente gusto por sus tareas. También se puede presentar cuadros depresivos y una constante sensación de cansancio.

Conclusiones

Es importante resaltar que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un compromiso de todos, independientemente de la actividad económica o cargo que desempeñe la persona, cada quien es responsable por su bienestar y el de los demás desde el perfil de empleador o trabajador, ya que no solo las obligaciones recaen sobre los jefes o dueños, sino que también por parte del colaborador se debe tener sentido de pertenencia al cuidar de sí mismo y de sus compañeros, de tal manera que sea participe y se involucre de cada capacitación, inducción, planes, programas o proyectos que laboralmente se establezcan en pro del bienestar e integridad laboral.

Todos los procesos de cambios o adaptación a lo nuevo toman un tiempo y requieren de mecanismos a seguir como guía para la obtención de buenos resultados, es acá donde cabe resaltar el gran aporte que la legislación trae a las empresas y vidas de cada trabajador, ya que establece estándares a seguir y requisitos de obligatorio

cumplimiento en el área laboral, los cuales protegen la salud de los trabajadores en el ámbito intralaboral y extralaboral porque también orienta a la prevención de afecciones de salud a futuro.

El estado de salud no es como físicamente luce cada ser humano, gozar de buena salud es también el estado mental de cada persona, el cual en muchos casos puede presentar una patología silenciosa porque se convierte en difícil de percibir a nuestros ojos, he aquí la importancia del ambiente ocupacional, del trato a las personas, de las funciones ejercidas, los resultados y cada proceso por el cual se vive en el campo laboral, los cuales deben tener acompañamiento y seguimiento por parte de la alta dirección, donde siempre se vele no solo por el cuidado físico si no que también se debe proteger el estado psicológico de cada persona, realizando de manera pertinente y adecuada cada prueba establecida y en los tiempos necesarios para poder prevenir a tiempo cualquier afectación mental.

Actualmente existen medios de apoyo apropiados para mejorar la promoción de la salud mental, tanto en ambientes laborales como extralaborales, lo que se necesita es que las empresas incluyan el Riesgo Psicosocial como una de las prioridades y por ende el apoyo económico llevaran a que las organizaciones puedan crear campañas y controles sin prejuicio, ya que se debe fortalecer al colaborador y mejorar las condiciones de trabajo, así como la organización de cada lugar de trabajo pues se debe tomar lo mental como parte del equilibrio de la salud.

Referencias bibliográficas

1. Avila IYC, Llanos NT, Gomez AA, Tapias KC, Castro SL. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte [Internet]. 2014 Jan [cited 2019 Sep 14];30(1):34–43. Available from: <http://search.ebscohost.com.sibulgem.unilibre.edu.co/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=96413006&lang=es&site=ehost-live>
2. Confederación de empresarios de Málaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (Internet). España. 2013. Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
3. Decreto 1443. Bogotá, D. C.: Ministerio del trabajo; 31 de julio del 2014.
4. Gavidia, V & Talavera, M. La construcción del concepto de salud. España. 2012. N.º 26. 2012, 161-175.
5. Giraldo YG, Gómez BL, David LA, Henao FG, Silva E. Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. Revista Salud UIS [Internet]. 2013 Jan [cited 2019 Sep 14];45(1):23–31. Available from: <http://search.ebscohost.com.sibulgem.unilibre.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fhtpt://search.ebscohost.com.sibulgem.unilibre.edu.co/login.aspx?direct=true&db=f> (Consultado: noviembre de 2019).
6. Gomez, M. & Calderón. P. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Katharsis. 2017. N.23 PP. 177-201.
7. Hespanhol, M., Aparecida, H., Garrido, P. & Alessandro E. Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las

- políticas públicas. Univ. Psychol. 2015. Bogotá. V. 14 No. 5 PP. 1613-1624.
8. Ley 1010. Bogotá, D. C.: Congreso de Colombia; 23 de enero del 2006.
 9. Ley 1616. Bogotá, D. C.: Congreso de Colombia; 21 de enero del 2013.
 10. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Internet). Colombia. 2010 (Consultado: noviembre de 2019). Disponible en: <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
 11. Ministerio de Salud y Protección Social. ABECÉ sobre la salud mental, trastornos y estigma (Internet). Colombia. 2014 (Consultado: noviembre de 2019). Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>
 12. Nader M, Pena Bernate SP, Sánchez Santa-Bárbara E. Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. Estudios Gerenciales [Internet]. 2014 Jan [cited 2019 Sep 14];30(130):31-9. Available from: <http://search.ebscohost.com.sibulgem.unilibre.edu.co/login.aspx?direct=true&db=bhttp://search.ebscohost.com.sibulgem.unilibre.edu.co/login.aspx?direct=true&db=b>
 13. Neffa., J. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1ª Ed. Buenos Aires. CEIL-CONICET. 2015.
 14. Organización Mundial de la Salud. Invertir en salud mental (Internet). Suiza. 2004 (Consultado: noviembre de 2019). Disponible en: https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
 15. Posada EJ. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Rev CES Salud Pública 2011; 2(1): 66-73. [cited 2019 Sep 14];13(4): Available from: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XvHU-04YwLFoJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677384.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>
 16. Quintero, J. Teoría de las necesidades de Maslow (Internet). S.F. (Consultado: noviembre de 2019). Disponible en: https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod_folder/content/0/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf
 17. Resolución 0652. Bogotá, D. C.: Ministerio del trabajo; 30 de abril del 2012.
 18. Resolución 1356. Bogotá, D. C.: Ministerio del trabajo; 18 de julio del 2012.
 19. Resolución 2404. Bogotá, D. C.: Ministerio del trabajo; 2019.
 20. Resolución 2646. Bogotá, D. C.: Ministerio de protección social; 17 de julio de 2008.
 21. Tobón, F. La salud mental: una visión acerca de su atención integral (Internet). SciELO. 2005 (Consultado: noviembre de 2019). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v23n1/v23n1a13.pdf>